

DATEN & FAKTEN



EXISTENZSICHERNDE FRAUEN- PENSIONEN

Pensionssplitting ist zu wenig!

Stand: Dezember 2021

Der Gender Pension Gap ist in Österreich extrem hoch. Die Ursachen dafür liegen im Erwerbsleben und da in der nach wie vor großen Benachteiligung von Frauen. Die Regierungsparteien meinen, im Pensionsplitting die Lösung gefunden zu haben. Die Problematik ist jedoch vielschichtig, wobei das Pensionsplitting in der geplanten Form keine geeignete Maßnahme darstellt.

„Gender Pension Gap“ ist die internationale Bezeichnung für die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in der Pension

GENDER PENSION GAP IN DER EU

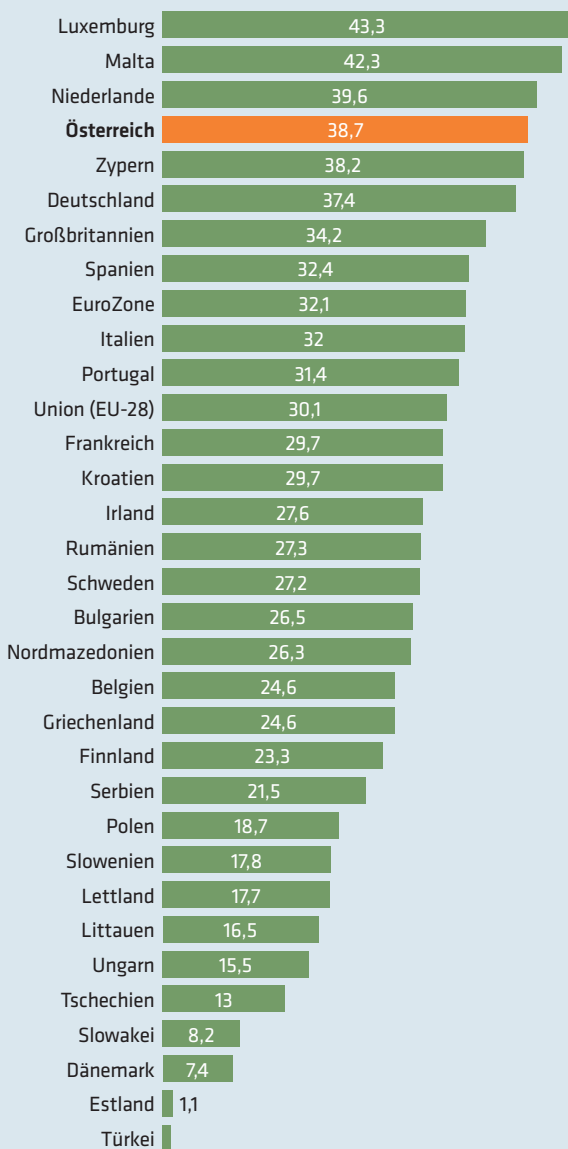
Frauen haben in den Mitgliedsstaaten der EU 2018 durchschnittlich um 30 Prozent weniger Pension bekommen als Männer. Österreich liegt mit 38,7 Prozent auf Platz vier.

EU-weit sind Frauen in der Pension benachteiligt



GENDER PENSION GAP IN DEN MITGLIEDSSTAATEN DER EUROPÄISCHEN UNION IM JAHR 2018

(IN PROZENT DER DURCHSCHNITTLICHEN RENTE DER MÄNNER)



Quelle und Grafik: Statista 2021;
Veröffentlicht von Bruno Urmersbach, 03.09.2020

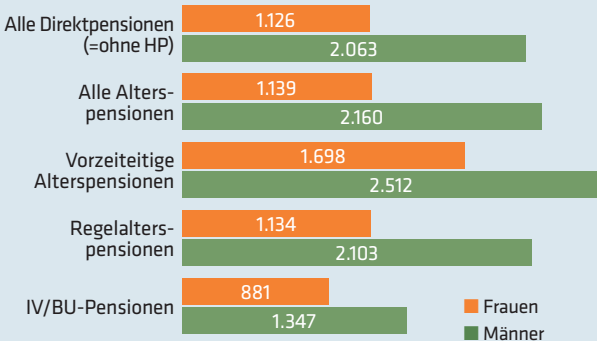
AK Grafik

In der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten liegt der Prozentsatz an armutsgefährdeten Pensionisten/-innen zwischen zehn und 30 Prozent. In Österreich waren es 2018 12,9 Prozent, wobei Frauen mit 16,2 Prozent stärker betroffen waren als Männer mit 9,1 Prozent. (Eurostat)

Die Pensionsschere bei den unselbständig Erwerbstätigen in Oberösterreich klappt erheblich auseinander. Betrachtet man die durchschnittliche Höhe aller Direktpensionen, bekommen Frauen um 45,4 Prozent weniger Pension als Männer (Stand Dezember 2020).

Die Pensionsschere bleibt weiterhin weit offen

DURCHSCHNITTliche PENSIONSHÖHEN FÜR OÖ NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2020



Quelle: PVA OÖ; Pensionshöhen der Unselbständigen, ohne Hinterbliebenenpensionen

AK Grafik

SIND DIE URSACHEN DES GENDER PENSION GAP BEKANNT?

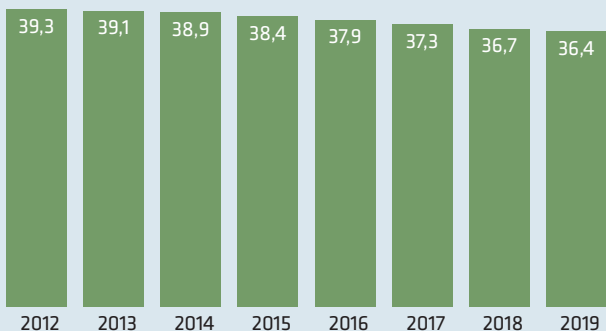
JA! Die Hauptursache liegt in der Ungleichbehandlung von Frauen im gesamten Lebens-Erwerbs-Verlauf und ist komplex verzahnt mit mehreren Themenbereichen. Hier nur einige Punkte:

- ▶ Beschäftigungs- und Einkommensunterschiede
- ▶ Teilzeitbeschäftigung und atypische Beschäftigung

- ▶ „Frauentypische“ unterentlohnte Branchen
- ▶ Völlig ungleiche Verteilung von (unbezahlter) Care-Arbeit (Kinder und Pflege)
- ▶ Keine realistische Wahlfreiheit für Frauen

Die Entwicklung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich lässt zwar eine leicht positive Tendenz erkennen, ist jedoch immer noch viel zu hoch.

EINKOMMENSDIFFERENZ IN PROZENT, UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE* 2012 – 2019



Quelle: Statistik Austria 2021; *Bruttojahreseinkommen median; exkl. Lehrlinge, ganzjährig Vollzeitbeschäftigte

AK Grafik

Das niedrigere Einkommen ist der Hauptgrund für die Altersarmut der Frauen

Einer aktuellen Studie des WIFO (Trapez-Analyse, 2020) zufolge sind nicht die etwas wenigeren Versicherungsmonate der Frauen aufgrund des (noch) früheren Pensionsantritts die Hauptursache, sondern das (lebenslang) geringere Einkommen. Das wiederum wird häufig durch Care-Arbeit (Kindererziehung und Pflege von Angehörigen) verursacht, die Lücken im Erwerbsverlauf hinterlässt. VOR den Pensionsreformen der Regierung „Schlüssel II“ hatte dieser Umstand aber noch nicht diese weitreichenden Folgen wie DANACH.

POLITISCHE ENTSCHEIDUNG WAR

FATAL FÜR DIE FRAUENPENSIONEN

Mit der Pensionsreform 2003 – einer sozialpolitischen Kernmaßnahme der ÖVP-FPÖ-Regierung – wurden viele Einschnitte vorgenommen. Für Frauen besonders nachteilig ist zum Beispiel die lebenslange Durchrechnung. Anstatt der 15 besten Jahre werden nun 40 Jahre für die Pensionsberechnung zugrunde gelegt. Da fallen Zeiten von Kindererziehung mit den anschließenden Teilzeit-Jobs sowie Zeiten von Angehörigenpflege gehörig ins Gewicht!

Zudem geht derzeit nur jede zweite Frau direkt von einer Erwerbstätigkeit in die Pension. Das heißt, die letzten Jahre vor Pensionsantritt müssen oft mit Krankengeld und Arbeitslosengeld/Notstandshilfe überbrückt werden. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters bei Frauen ab 2024 wird sich hier noch zusätzlich negativ auf Transferleistungen und die Pensionshöhe auswirken.

Frauen gelten am
Arbeitsmarkt
bereits ab 45/50
als schwer
vermittelbar

Und jetzt meint die türkis-grüne Regierung, mit einem verpflichtenden Pensionsplitting die zuvor von ihr verursachten Probleme auf individueller Ebene lösen zu können!

WAS HEISST PENSIONSSPLITTING?

Zahlen und Daten

Zwischen 2005 und 2018 wurden in ganz Österreich 1366 Anträge auf Pensionsplitting gestellt.

Eine merkliche Steigerung gab es erst in den letzten beiden Jahren (2019: 583 Anträge und 2020: 951 Anträge).

In über 90 Prozent der Fälle haben Männer ein Teilguthaben auf das Konto ihrer Frauen übertragen.

AKTUELL GELTENDE REGELUNG

Der (meist männliche) erwerbstätige Elternteil überträgt einen Teil der eigenen monatlichen Pensionskontogutschrift (bis zu 50 Prozent) an den erziehenden (meist weiblichen) Elternteil. Dabei wird die künftige Pensionsleistung des einen gesenkt und des anderen erhöht. Also praktisch eine (innerfamiliäre) Umverteilung zwischen Arbeitnehmern/-innen auf individueller Basis!

Diese freiwillige Vereinbarung ist für Zeiten der Kindererziehung für die ersten sieben Lebensjahre ab 1.1.2005 möglich und stellt allein auf die Elterneigenschaft ab.

Es kann nur Erwerbseinkommen bis zur Jahreshöchstbeitragsgrundlage (2021: EUR 77.700) gesplittet werden, wobei ein einmal gestellter Antrag nicht widerrufbar ist. Erwerbstätigkeit daneben ist möglich.

GEPLANTE ÄNDERUNG LAUT DEM REGIERUNGSÜBEREINKOMMEN

Noch völlig
offen ist,
ob diese
geplanten
Änderungen
umgesetzt
werden

Geplant ist ein verpflichtendes („automatisches“) Pensionssplitting für Ehepaare mit einer einmaligen Opting-out-Möglichkeit.

Es sollen fixe 50 Prozent aus der Summe beider Einkommen auf beiden Pensionskonten gutgeschrieben werden, wobei Kindererziehungszeiten vom Pensionssplitting ausgenommen sein sollen.

WARUM IST PENSIONSSPLITTING KEINE AUSREICHENDE LÖSUNG?

Das Problem „Altersarmut“ wird damit in die Familie verlagert. Es muss aber ein gesellschaftspolitischer Auftrag bleiben!

Viele Gründe sprechen gegen die geplante Form des Pensionssplittings, zudem sind noch etliche Fragen offen.

WAS WÜRD DADURCH

KEINESFALLS VERBESSERT?

- ▶ Die Abhängigkeit der Frauen vom Partner (bzw dessen Verdienst)
- ▶ Die rollenspezifische Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit
- ▶ Das Angebot von Kinderbetreuungsplätzen – nämlich deren Ausweitung
- ▶ Die Situation von Alleinerziehern/-innen
- ▶ Die politische Umsetzung von anderen – sinnvolleren – Maßnahmen
- ▶ Die Berücksichtigung von sozialen Risiken. Es sind nur Gutschriften aus Erwerbstätigkeit übertragbar. Das heißt, wenn Väter etwa arbeitslos oder krank werden, gibt es kein Pensionsplitting mehr.

WAS KANN SICH SOGAR

VERSCHLECHTERN?

- ▶ Eine Pension bei getrennt lebenden Ehepaaren oder Alleinstehenden unter dem Einzelausgleichszulagerichtsatz (2021: 1000,48 Euro, wobei noch bei langer Versicherungsdauer ein möglicher Ausgleichszulagen-/Pensionsbonus dazukommen kann), wird aus Steuergeldern finanziert. Durch das vom Partner finanzierte Splitting kann der Ausgleichszulagenrichtsatz überschritten werden (dann keine Ausgleichszulage!) und gleichzeitig fehlt dieser Betrag auf dessen Pensionskonto. Also der Teilbetrag, der als Ausgleichzulage von öffentlicher Hand getragen würde, wird nun vom Partner mittels Pensionsplitting gezahlt. Das Gesamteinkommen beider wird weniger.
- ▶ Die Situation für Patchworkfamilien (noch völlig offen)
- ▶ Bleibt dem Vater genug Pension, um nicht selbst armutsgefährdet zu werden?

- ▶ Durch die (geplante) Opt-Out-Möglichkeit bleibt das Pensionssplitting letztlich eine freiwillige Vereinbarung, nur dass die innerfamiliäre Entscheidung mit vermehrten Auseinandersetzungen zwischen dem Elternpaar verbunden sein kann
- ▶ Die Witwenpension wird dadurch geschmälert
- ▶ Das geplante Pensionssplitting setzt erst nach den Kindererziehungszeiten ein

FORDERUNGEN DER AK OÖ

Frauen ist eine Wahlfreiheit zu garantieren, ob und wie lange sie (innerhalb eines gewissen Zeitrahmens) eine Kindererziehung (bzw. Pflege) übernehmen wollen – und zwar OHNE Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Es darf kein „betteln müssen“ gegenüber dem Kindsvater abverlangt werden! Für die gesamtgesellschaftlich so wichtigen Aufgaben, die traditionell von Frauen übernommen werden, muss ein adäquater Ausgleich geschaffen werden. Der „Dank“ für die Erfüllung dieser Aufgaben darf weder eine Abhängigkeit vom Partner, noch ein Schlittern in die Altersarmut sein!

Für manche Frauen (mit besserverdienenden Ehepartnern) kann ein Pensionssplitting durchaus von Vorteil sein – freiwillig oder tatsächlich verpflichtend. Allerdings setzen wir uns dafür ein, dass Verbesserungen für ALLE Frauen gelten müssen.

Ein Pensionssplitting in der geplanten Form lehnen wir daher ab. Ein mögliches verpflichtendes Pensionssplitting müsste jedenfalls anders geregelt werden.

Vielmehr sind die staatlichen Leistungen zu verbessern.

- ▶ Ausbau vollzeittauglicher, ganzjähriger Kinderbetreuungsplätze mit verbindlichen Qualitätsstandards

- ▶ Umfassende Pflegereform
- ▶ Uneingeschränkte Anrechenbarkeit von vollen vier Jahren pro Kind am Pensionskonto (rückwirkend für alle ab 1. Jänner 1955 geborenen Personen)
- ▶ Höhere Teilpflichtversicherung am Pensionskonto für Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten
- ▶ Abgehen vom lebenslangen Durchrechnungszeitraum und wieder zurück zu den besten 15 Jahren
- ▶ Die vielen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Benachteiligungen in der Arbeitswelt müssen beseitigt werden (flächendeckende Anhebung der Mindesteinkommen; gleiches Einkommen für gleiche und gleichwertige Arbeit; faire Gestaltung von Care-Arbeit)

„Altersarmut für alle zu verhindern ist ein sozial-politischer Auftrag in Richtung gesamt-gesellschaftlicher Lösung. Die Politik hat die weibliche Altersarmut mit den letzten Reformen verschärft und so mitverursacht. Nun soll die Problematik auf individuelle Lösungen abge-schoben werden – auf Basis einer partnerschaft-lichen Vereinbarung! Dem stimmen wir nicht zu!“



Andreas Stangl
AK-PRÄSIDENT

2005 wurde das freiwillige Pensions-splitting installiert und seither nur marginal in Anspruch genommen. Das Vorhaben der Regierung, nun eine Verpflichtung zur Aufteilung der Pensionskontogutschrift einzuführen, sehe ich als überaus kritisch, da es für den Großteil der Frauen nicht wirklich zur Verhinderung einer Altersarmut beitragen kann.

Impressum:

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

HerstellerIn: Druckerei Haider, Niederndorf 15, 4274 Schönau i.M.

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm>

ooe.arbeiterkammer.at

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937M,

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstr. 40, 4020 Linz,

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte

für Oberösterreich, Nummer 43/2021 AK-DVR 0077747,

Retouren an Postfach 555, 1008 Wien

Infos zur Broschüre unter: Telefon: +43 (0)50 6906-2413, E-Mail: wsg@akooe.at